

A percepção dos técnico-administrativos da UTFPR, mestres e doutores quanto ao ambiente institucional para o desenvolvimento pessoal e profissional

O presente estudo se propõe a identificar a percepção dos servidores da carreira de Técnico-Administrativos em Educação, egressos de cursos de mestrado e doutorado, quanto ao ambiente institucional para o desenvolvimento pessoal e profissional. A pesquisa é de natureza aplicada, tem objetivos exploratório e descritivo, com análise de cunho quali-quantitativo. Os procedimentos adotados para a coleta de dados foram a pesquisa bibliográfica e a documental, bem como aplicação de questionário aos técnico-administrativos em educação da UTFPR. Os resultados obtidos no estudo mostraram que as percepções dos servidores pesquisados sobre o quanto o ambiente institucional favorece o desenvolvimento pessoal/profissional foram diversas, não apresentando resultados majoritários nem positivos nem negativos. A pesquisa mostrou também que os técnico-administrativos em educação da UTFPR se sentem preparados e querem contribuir com a Instituição, e que a Universidade tem executado uma política de pessoal que em certos aspectos é bem recebida na percepção dos pesquisados, mas que precisa dar maior atenção a alguns pontos cujos resultados registrados neste estudo tiveram um percentual de respostas indicando percepções abaixo do nível satisfatório, já que essas percepções podem evoluir positivamente ou negativamente a depender das ações tomadas pela UTFPR.

Palavras-chave: Técnico-administrativos; Qualificação; Stricto sensu.

The perception of UTFPR's technical-administrative in education masters and doctors regarding the institutional environment for personal and professional development

This study aims to identify, at UTFPR, the perception of the servers of the career of Technical-Administrative Education, master's and doctors regarding the institutional environment for personal and professional development. The research is of an applied nature, has exploratory and descriptive objectives, with quali-quantitative analysis. The procedures adopted for data collection were the bibliographic and documentary research, as well as the application of a questionnaire to the UTFPR educational administrative technicians participating in the research. The results obtained in the study showed that the perceptions of the surveyed servers about how much the institutional environment favors the personal/professional development were varied, showing neither major nor positive nor negative results. The research also showed that UTFPR's technical administrative administrators feel prepared and want to contribute to the Institution, and that the University has implemented a personnel policy that in some respects is well received in the perceptions of those surveyed, but that needs to be given more attention to some points whose results recorded in this study had a percentage of responses indicating perceptions below the satisfactory level, as these perceptions may evolve positively or negatively depending on the actions taken by UTFPR.

Keywords: Administrative Education Servants; Qualification; Graduate Studies.

Topic: **Gestão Pública**

Received: **18/03/2020**

Approved: **02/04/2020**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Josmar do Nascimento Martins 

Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/5731715235728701>

<http://orcid.org/0000-0003-1602-9441>

josmar.utfpr@gmail.com

Isaura Alberton de Lima 

Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/1133870932761744>

<http://orcid.org/0000-0001-7450-5579>

alberton@utfpr.edu.br



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2020.002.0008

Referencing this:

MARTINS, J. N.; LIMA, I. A.. A percepção dos técnico-administrativos da UTFPR, mestres e doutores quanto ao ambiente institucional para o desenvolvimento pessoal e profissional. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.11, n.2, p.107-120, 2020. DOI:

<http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2020.002.0008>

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento econômico e social de um país tem como uma de suas premissas a efetividade de sua administração pública. Quando essa estrutura é falha, os projetos públicos podem não se efetivar (BRESSER-PEREIRA, 1996; KARMACK, 2003). A consecução das políticas públicas passa pelo comprometimento dos servidores públicos - os quais precisam estar qualificados e motivados – associadas à legislação e disponibilização de condicionantes de infraestrutura.

No âmbito das Instituições Federais de Ensino e na categoria dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), um fator que impulsionou a qualificação dos servidores ocorreu com a implantação da Lei nº 11.091/2005, a qual instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que procurou buscar o desenvolvimento pleno dos servidores nos cargos, bem como atualização na estrutura dos mesmos (BRASIL, 2005).

A implantação dessa Lei, juntamente à publicação de Decretos que versavam sobre a concessão de incentivos remuneratórios e adoção de diretrizes para elaboração dos Planos de Desenvolvimento dos servidores, ensejou um aumento na procura por qualificação por parte dessa categoria, em especial a educação formal, em cursos de graduação e pós-graduação.

Assim ocorre na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), onde se verifica, ao longo dos anos, uma proporção crescente de servidores da categoria TAE pós-graduados em nível *stricto sensu*. Segundo o Relatório de Gestão 2018 (UTFPR, 2019a), a Instituição possuía ao final do ano de 2018 o equivalente a 24,9% do quadro de servidores TAE com titulação de mestre ou doutor.

Destinados à formação científica, acadêmica, profissional e também à formação de pesquisadores, os cursos *stricto sensu* promovem, segundo Ribeiro (2006), um avanço qualitativo na formação do aluno e, por isso, diferenciam-se, em princípio, da especialização *lato sensu*. A respeito do mestrado profissional, por exemplo, o autor comenta que o que se espera do aluno

[...] é algo aparentemente simples, mas bastante ambicioso e difícil: que o aluno entenda a importância da pesquisa em sua área profissional, que saiba onde encontrar a pesquisa ainda não feita, mas que se fará no futuro – e, finalmente, que seja capaz de incorporá-la em seu exercício da profissão. (RIBEIRO, 2006)

Tendo o servidor TAE esse nível mais elevado de estudos, ele poderá ter melhores condições de intervir na Instituição de forma inovadora, com maior eficiência e alta capacidade técnica. No entanto, a concretização desse objetivo pressupõe que duas condições estejam presentes: a existência de oportunidades institucionais para que os servidores TAE coloquem em prática suas novas capacidades e a efetiva motivação desses servidores.

Para tal, é importante existir na instituição um modelo de gestão adequado, que dê o aporte necessário aos servidores para que desenvolvam seu trabalho com maior autonomia e maior controle, elementos necessários e motivadores para o bom emprego de suas capacidades. Sobre isso, Chiavenato (2014) afirma que nesta era da informação, as organizações devem enfatizar a liberdade e o comprometimento dos trabalhadores como formas de motivá-los. O autor afirma também que regras

burocráticas e condições que inferiorizam os trabalhadores precisam ser eliminadas, já que as mesmas restringem e limitam as pessoas.

Sant'Anna et al. (2016) afirmam que o contexto organizacional moderno incentiva as organizações a implementarem estratégias ou práticas de gestão que estimulem os empregados a terem um comportamento competente. E em uma Universidade como a UTFPR, como ocorre esse processo?. As universidades são organizações complexas, com personalidade jurídica própria e responsabilidade pública, e acabam refletindo algumas características de modelos burocráticos. Também possuem um conjunto particular de competências, cargos sob hierarquia cujo exercício é disciplinado por normas e regras. Apresentam ainda autoridade burocrática em alguns setores, funções administrativas subordinadas a normas que regem os procedimentos na instituição, além de atos administrativos como parte do processo de gestão (BALDRIDGE et al., 1977; LEITÃO, 1985).

Dentro desse cenário, segundo Denhardt (2017), os servidores constroem suas próprias abordagens da organização pública, que, em conjunto, ainda que não articuladas e mesmo consideradas de forma inconsciente, representam a maneira como os servidores percebem o funcionamento dessas organizações. À parte essas características de funcionamento e gestão das universidades, aparentemente rígidas, constata-se simultaneamente que os TAE estão cada vez mais se capacitando, através de qualificação ou aperfeiçoamento. Concluída a capacitação, encontram um ambiente de trabalho no qual querem interceder e aplicar os conhecimentos adquiridos, pretendendo assumir novas atribuições.

Partindo do exposto, este artigo tem por objetivo identificar a percepção dos servidores da carreira de Técnicos-Administrativos em Educação da UTFPR, egressos de mestrados e doutorados, quanto ao ambiente institucional para o desenvolvimento pessoal/profissional. Justifica-se o presente estudo porque conhecer os componentes culturais e normativos existentes na UTFPR que influenciam o comportamento no trabalho dos técnico-administrativos é importante para subsidiar as políticas de capacitação e gestão de pessoas da UTFPR, e um dos benefícios que ela pode trazer é o de prevenir circunstâncias que desmotivem esses servidores na aplicação dos conhecimentos.

Outro benefício que esta pesquisa poderá trazer é a de possibilitar à gestão universitária conhecer o retorno sobre os recursos empreendidos para a capacitação stricto sensu. O investimento que a instituição realiza para proporcionar que os servidores técnico-administrativos possam realizar cursos de mestrado e doutorado é um fator que precisa ser considerado em relação aos efeitos dessa política de capacitação.

REVISÃO TEÓRICA

A capacitação na administração pública brasileira

A preocupação por padrões de eficiência e resultados fez com que a administração pública brasileira percebesse a capacitação como o caminho para alcançar esses objetivos. O servidor público deveria ser capacitado e valorizado. Assim, a constatação da inércia da máquina pública, que era resultado, entre outras coisas, da falta de capacitação, resultou na inclusão de um outro princípio na administração Pública, o da

eficiência, através da Emenda Constitucional nº 19, em 1998 (NELSON, 2010).

A instituição da Política Nacional de Capacitação (PNC) pelo Decreto nº 2.794/98, foi o marco inicial no investimento sistêmico em capacitação do funcionalismo público federal brasileiro. O modelo gerencial, de flexibilidade, baseado nas competências essenciais e na aprendizagem demandou um perfil de servidores orientados por essa política (GUIMARÃES et al., 2003). O Decreto nº 2.794/98 estabeleceu as diretrizes de capacitação, tornava o servidor agente de sua própria capacitação dentro das áreas estratégicas da instituição, atrelava o desenvolvimento na carreira às atividades de capacitação entre outras medidas.

Assim foi evoluindo o pensamento quanto às novas concepções sobre a capacitação e o desenvolvimento de pessoas. Isso aconteceu, segundo Pacheco et al. (2009), com a representação de novos paradigmas nos ambientes organizacionais durante o século XIX, que eram decorrentes de diversos eventos, como por exemplo, a força da globalização, que influenciou mercados, economia, políticas internacionais, relações culturais e humanas, comunicação, entre outros segmentos sociais.

A sociedade passou a depositar nos produtos e serviços valores intangíveis, como segurança, exclusividade, status e diferenciação, explicam Pacheco et al. (2009), o que passou a exigir que as organizações tivessem empregados também com novos valores, até então irrelevantes, como inovação, agilidade e transformação, por exemplo. Ainda conforme os autores, isso implicou que as organizações revisassem seus modelos gerenciais e organizacionais, revitalizando seus programas de capacitação em conformidade com os novos contextos em que estão inseridas.

Assim, dentro de uma concepção moderna de capacitação, Gil (2007) afirma que quando se precisa de processos capazes de desenvolver competências nos servidores públicos se deve falar em desenvolvimento. A partir desse entendimento, o conceito proposto por Bergue (2007) complementa-o, para o qual o desenvolvimento deve almejar que o servidor público transcenda o cargo em que atua, capacitando-se para atividades mais complexas, superiores. A capacitação do servidor público deve operar avanços na capacidade profissional daquele que aprende (CARVALHO, 2009), e a ampliação dessa capacidade se demonstra atribuindo-lhe atividades mais complexas, de forma a transcender o cargo em que atua. Transcender não no sentido de usurpar as atribuições de outros cargos, mas sim de superar os limites usuais e culturais das atribuições realizadas no dia-a-dia.

Dessa forma, as novas necessidades da administração pública, em termos de perfis profissionais, demandam servidores públicos capazes de corresponder às expectativas por flexibilidade, inovação e criatividade. Nascimento (2012) afirma que “Hoje, mais do que nunca, não basta ter conhecimento técnico; é preciso saber fazer com que as coisas aconteçam e que as pessoas funcionem com o melhor que tiverem e a melhor disposição, motivação, entusiasmo e comprometimento que puderem ter”.

Assim, é necessária a realização de esforços para que a cultura organizacional acompanhe coerentemente os processos de mudanças nos perfis profissionais dos servidores, uma vez que terão forte influência no componente comportamental dos mesmos, principalmente em termos de atitude e flexibilidade no trabalho.

A qualificação stricto sensu

A pós-graduação stricto sensu trata do sistema de cursos que, posteriores à graduação, tem o objetivo de ampliar e aprofundar a formação científica ou cultural do aluno. Diferentemente da especialização lato sensu, a pós-graduação stricto sensu se diferencia também por ter caráter regular e fazer parte do sistema da universidade, necessária, portanto, para cumprimento de suas finalidades (BRASIL, 1965).

Outra característica da pós-graduação stricto sensu é que está confere um grau acadêmico, atestando alta competência científica em determinada área do conhecimento e, ainda que a atuação seja em setores profissionais, o objetivo é essencialmente científico, enquanto que a especialização tem caráter predominantemente prático-profissional (BRASIL, 1965).

O caráter científico é o que o distingue, portanto, a pós-graduação stricto sensu. Para Saviani (2010), a pesquisa é o elemento definidor da pós-graduação stricto sensu, que traça o objetivo a ser conquistado, sendo o ensino o facilitador e mediador desse processo. Em relação aos mestrados e doutorados profissionais, segundo a CAPES, o “mestrado profissional” é o que enfatiza estudos e técnicas diretamente necessárias para o desempenho de um alto nível de qualificação profissional, sendo esta a única diferença em relação ao mestrado acadêmico (BRASIL, 2002).

Para Ribeiro (1965), a diferença entre o mestrado acadêmico e o profissional está no resultado esperado. O primeiro se destina a formar pesquisadores; o segundo, além disso, a formar “alguém que, no mundo profissional externo à academia, saiba localizar, reconhecer, identificar e, sobretudo, utilizar a pesquisa de modo a agregar valor a suas atividades, sejam essas de interesse mais pessoal ou mais social”.

Em relação ao doutorado profissional, a diferença é semelhante. Para Angarita et al. (2011), o doutorado acadêmico deve direcionar o aluno no campo epistemológico que o faça compreender a estrutura e evolução da ciência; que o torne capaz de criticar e reconstruir o conhecimento existente visando a inovação do conhecimento científico. Reforça-se, no doutorado acadêmico, a formação teórica, epistemológica e metodológica, para explicar e compreender a realidade em sua forma completa.

Enquanto que, no doutorado profissional, Fischer et al. (2012) explicam que “a pesquisa é voltada para a solução de problemas profissionais [...] que preserve as características essenciais do doutorado acadêmico, mas que incorpore a prática como elemento estruturante das teorias”.

A pesquisa é, portanto, o elemento de ligação e o caminho para a geração de conhecimento. Ela, segundo Almeida et al. (1995, citado por FRANCO et al., 2009), pode ser entendida como uma produção material, objetiva, determinada diretamente por condições teóricas e indiretamente por condições sociais. Longhi (2009) observa que a pesquisa visa não somente a geração do conhecimento, mas também sua divulgação, com base nas necessidades da comunidade e observando o método científico. Os cursos de mestrado e doutorado são representativos na produção de conhecimento dentro das universidades, colaboram para o desenvolvimento das pós-graduações, e formam profissionais para o ensino, a pesquisa e a gestão, além de promover a inovação e a descoberta de novas tecnologias.

A esse respeito concordam Franco et al. (2009), para as quais a qualificação *stricto sensu* é fundamental para a pesquisa, pois é nesse nível de pós-graduação que o profissional se depara com os desafios de lidar com o conhecimento sistematizado e solucionar problemas. Com isso crescem os quadros de pessoal qualificado nas instituições, em especial nas universidades, o que converge para o crescimento dos grupos de pesquisa.

METODOLOGIA

Esta pesquisa é de natureza aplicada, já que objetiva conhecer o que pensam os servidores pesquisados sobre o ambiente de trabalho para os egressos de cursos *stricto sensu*, de forma a fornecer possíveis subsídios para as políticas de gestão de pessoas na UTFPR. Enquadra-se nessa natureza porque, segundo Gil (2008), o interesse principal está na aplicação, na utilização e nas consequências práticas sobre a realidade circunstancial dos conhecimentos gerados na pesquisa.

Em relação aos objetivos, optou-se por realizar uma pesquisa exploratória e descritiva, pois no que diz respeito à UTFPR, não foi encontrado trabalho semelhante. Nesse sentido, como o tema carece de uma visão geral em relação a esta Universidade, segundo Gil (2008) com a finalidade de “desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias com vistas a formulação de problemas mais precisos e hipóteses para estudos posteriores” optou-se pela pesquisa exploratória. O autor complementa que “este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e se torna difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis”.

A pesquisa tem objetivo também descritivo, pois apresentará o perfil dos servidores Técnico-Administrativos egressos de programas *stricto sensu*, e também irá identificar as políticas de capacitação na UTFPR. Gil (2008) descreve que “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

A abordagem metodológica desta pesquisa tem predominância qualitativa, porque este estudo procura conhecer os aspectos subjetivos (a percepção dos servidores) sobre uma determinada questão, assim, para fazer justiça e não reduzir o objeto a simples variáveis, conforme explica Flick (2009), “a pesquisa qualitativa leva em consideração que os pontos de vista são diferentes devido às diversas perspectivas e contextos sociais a ele relacionados”.

A pesquisa tem como população os servidores Técnico-Administrativos em Educação egressos de cursos de pós-graduação *stricto sensu* que estão lotados nos treze câmpus e na Reitoria da UTFPR. A população da pesquisa foi constituída por 320 servidores TAE que possuíam título de mestre ou doutor tendo como referência o mês de julho de 2019, conforme as informações dos Sistemas Corporativos da UTFPR. Compõem essa população servidores de diversos cargos de nível superior, tais como administradores, contadores, psicólogos, técnicos em assuntos educacionais, médicos, enfermeiros, etc., e de nível médio, como assistentes em administração, técnicos de laboratório, etc..

A amostra da pesquisa foi composta pelos TAEs que responderam o questionário aplicado, o qual foi

enviado via e-mail a toda a população pesquisada, e contou com 114 TAEs, representando 35% da população a ser estudada. Considera-se um percentual bom, já que, nesse tipo de abordagem, em média apenas 25% dos questionários são respondidos e devolvidos, segundo Marconi et al. (2007). O método de amostragem utilizado foi o não probabilístico por acessibilidade ou conveniência, pois para a obtenção da amostra o pesquisador selecionou todos os participantes a que teve acesso (GIL, 2008) por meio das respostas do questionário.

Coleta e análise dos dados

O procedimento adotado para a pesquisa foi o levantamento de campo. Para isso, foi elaborado um questionário que consistiu de perguntas semiabertas e perguntas fechadas, com mostruário, e também de estimativa ou avaliação. Segundo Lakatos et al. (2007), essas técnicas são facilmente tabuláveis, abrangem várias facetas do mesmo assunto, permitem respostas com vários graus de intensidade e proporcionam exploração em profundidade tão boa quanto as de perguntas abertas.

Quanto ao processo de análise e interpretação dos dados, após coletados, estes foram selecionados, codificados e tabulados (MARCONI et al., 2010). Em relação à análise quantitativa, esta foi realizada sobre as respostas do questionário, com a utilização do programa Microsoft Excel, versão 2013. Os dados foram baixados da ferramenta online Google Forms em formato de planilha eletrônica do Excel. Em seguida se criou filtros na planilha do referido programa conforme as respostas obtidas para cada uma das questões e suas respectivas alternativas. Isso possibilitou selecionar as variáveis de interesse e investigá-las, de modo a estabelecer possíveis relações entre elas. Assim, variáveis como área de lotação, titulação, entre outros, foram comparadas e se atribuiu percentuais de acordo com a quantidade de respostas obtidas para cada alternativa disponível. Após o tratamento, os dados foram interpretados o que deu suporte às conclusões do estudo.

Para esta pesquisa, optou-se pela aplicação de questionário online, auto administrado, criado com a ferramenta Google Formulários. Um e-mail com o link do questionário foi enviado aos endereços eletrônicos dos servidores técnico-administrativos com titulação de mestre e ou doutor, conforme relatório dos Sistemas Corporativos da UTFPR. O questionário foi aplicado no período de 1 a 19 de agosto de 2019.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Caracterização da UTFPR

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), criada pela Lei nº 11.184/2005, surgiu com a transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET-PR) na primeira Universidade Tecnológica do país. A UTFPR é uma Instituição educacional com atuação focada na oferta de cursos de graduação nas modalidades de bacharelados e licenciaturas, cursos superiores de tecnologia, cursos de pós-graduação lato e stricto sensu e cursos de extensão. Foi fundada em 1909, e atualmente conta com 13 câmpus, localizados nas cidades de Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procópio, Curitiba, Francisco

Beltrão, Guarapuava, Dois Vizinhos, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa, Santa Helena e Toledo.

A sede e Reitoria da Instituição localiza-se no município de Curitiba.

A identidade institucional da UTFPR é norteada pela definição de sua missão, visão e valores:

Missão: desenvolver a educação tecnológica de excelência por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, interagindo de forma ética, sustentável, produtiva e inovadora com a comunidade para o avanço do conhecimento e da sociedade;

Visão: ser modelo educacional de desenvolvimento social e referência na área tecnológica;

Valores: ética, desenvolvimento humano, integração social, inovação, qualidade e excelência e sustentabilidade. (UTFPR, 2017).

A Universidade conta com 109 cursos de graduação ativos e 59 cursos de pós-graduação, sendo oito cursos de doutorado; 35 de mestrado acadêmico; 11 cursos de mestrado profissional; e cinco cursos de mestrado em rede nacional. O número de alunos matriculados nos cursos técnicos e de graduação no ano de 2018 foi de 29.524; o de alunos do mestrado, 2.584; e do doutorado, 539 (UTFPR, 2019).

As informações do Relatório de Gestão (UTFPR, 2019a), em dados de 2018, revelam que a UTFPR contava com 3972 servidores. Desses, 2770 pertencentes ao quadro geral de docentes, ou seja, das carreiras de Professor do Magistério Superior (MS), Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), e professores substitutos e visitantes. A carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) possuía 1159 servidores em dados de 2018. Essa carreira é a mais diversificada na Instituição. Possui 75 cargos distintos, distribuídos em 5 níveis de classificação (A, B, C, D e E). Os cargos da carreira A e B e diversos cargos do nível C encontram-se em extinção e não podem ser repostos (UTFPR, 2019a).

Percepções dos servidores identificadas na pesquisa

Foi perguntado aos servidores pesquisados: “Como você percebe na UTFPR o nível de integração entre as suas necessidades pessoais ou profissionais de desenvolvimento e as necessidades institucionais?”, os servidores, na maior parcela, 47,4%, responderam que percebem como bom o nível de integração entre suas necessidades pessoais/profissionais às necessidades da Instituição. O percentual de respondentes que percebem como ‘péssimo’ foi de apenas 3,5%, conforme demonstrado no Gráfico 1.

Comparando-se as respostas conforme as áreas de lotação dos respondentes, onde se separaram para análise os dois setores com maior número de respostas, a saber, a área de graduação e educação profissional, com 38 respostas, e a área de planejamento e administração, com 29 respostas, verificou-se que, enquanto 34,2% dos respondentes da área de graduação e educação profissional responderam que o nível de integração entre suas necessidades e as necessidades institucionais era ‘bom’, 65,5% dos servidores da área de planejamento e administração responderam da mesma forma. Infere-se, portanto, que a percepção de integração entre as necessidades pessoais/profissionais dos pesquisados ocorre com mais intensidade em relação aos TAEs da área de planejamento e administração do que da área de graduação e educação profissional.

Em relação à percepção do nível de participação dos servidores TAE no planejamento das ações do câmpus, o maior percentual de respondentes, 42,1%, disse considerar o nível de participação ‘regular’. O

percentual de respondentes que consideram 'bom' o nível de participação foi de 15,8%; e o percentual de respondentes que considera ótimo foi de 4,4%, assim como os que não opinaram. Veja o Gráfico 2.

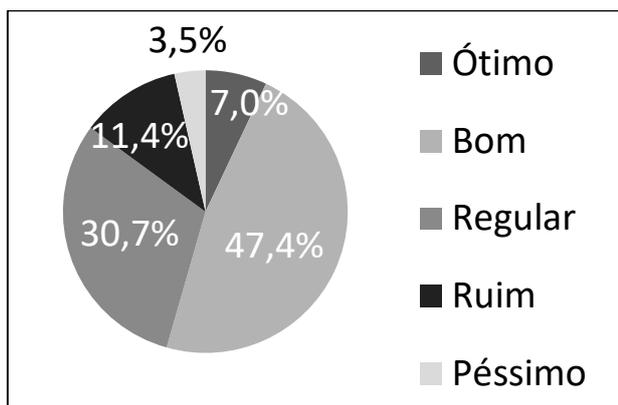


Gráfico 1: Percepção dos TAEs quanto ao nível de integração entre suas necessidades e as da UTFPR.

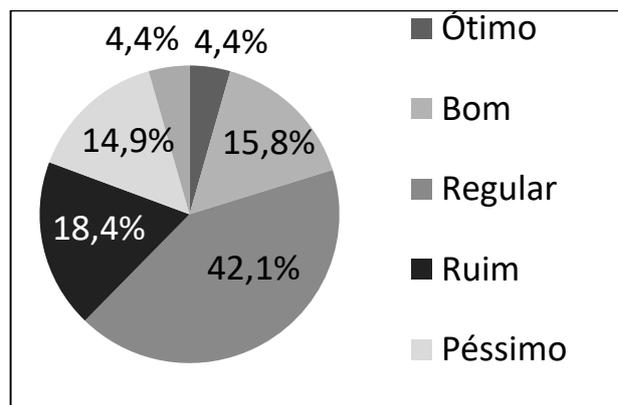


Gráfico 2: Percepção do nível de participação dos servidores TAE no planejamento das ações do câmpus.

Em relação ao nível de liberdade e autonomia no trabalho, foi feita a seguinte pergunta: Qual o nível de liberdade e autonomia que você tem em seu trabalho? Dos 114 respondentes, 43,9%, informou que considera 'bom'. O percentual dos que considera 'ótimo' foi de 27,2%. Apenas 7 respondentes, ou 6,1% consideram 'ruim', e apenas 2, ou 1,8%, consideram 'péssimo' o nível de liberdade e autonomia no trabalho. Veja o Gráfico 3.

As áreas ligadas diretamente às diretorias dos câmpus bem como à Reitoria, como as áreas de comunicação, avaliação institucional, gestão de pessoas, gestão da informação, assessoria executiva, assessoria de cerimonial e eventos e diretorias gerais foram as áreas cujos servidores tiveram maior percentual de respostas com o nível 'ótimo' de percepção de liberdade e a autonomia no trabalho, com 50%.

Em relação à pergunta: No seu câmpus existe a adequação dos perfis profissionais dos servidores técnico-administrativos (com ou sem graduação/pós-graduação) aos locais de trabalho?. Para essa pergunta foram obtidas 111 respostas. A maioria dos respondentes, 64,9%, disse que não existe adequação dos perfis profissionais dos TAE aos locais de trabalho, enquanto 35,1% disseram que sim, que existe a adequação.

Entre os comentários complementares às respostas, em número de 38 comentários, alguns respondentes que disseram que sim, que há a adequação dos perfis profissionais aos locais de trabalho, fizeram ressalvas ou não generalizaram a percepção:

Com ressalvas, nem todos são, mas uma parte conseguiu ser alocado em funções condizentes as suas perspectivas profissionais (RESP. 12).

Em alguns casos (RESP. 32).

Sim, sempre que possível (RESP. 42).

Um considerável número de comentários mencionou, entre outras coisas, que desconhecem ou não existe essa preocupação por parte da administração, ou que são considerados outros critérios para alocação das pessoas:

Não percebi esta preocupação na atual administração (RESP. 3).

As pessoas são 'jogadas' no setor, não existe uma distribuição adequada dos servidores para os setores (RESP. 35).

Lotações por afinidades pessoais, não por competência profissional (RESP. 36).

A competência técnica e de titulação em muitos casos é esquecida, em detrimento da competência política (RESP. 41).

Os comentários revelaram também a percepção da situação de TAEs que ocupam cargos de nível superior, principalmente o de Administrador, desempenhando atribuições de cargos de nível médio:

[...] mas nem todos, tem muitos níveis superiores em tarefas e Auxiar [sic] ADM e vice-versa (RESP. 33).

Temos administradores (concursado como administreador [sic] e ganhando como administrador [sic]) trabalhando como técnico administrativo (RESP. 61).

Cargos específicos costumam ser alocados em seus locais respectivos, mas cargos de Administrador comumente são subutilizados (RESP. 78).

De fato, 64,9% representa um percentual considerável de TAEs que percebem não haver adequação entre o perfil profissional da categoria aos locais de trabalho. Desse modo é necessária uma política institucional que localize e solucione essas distorções; isso propicia mais produtividade e adequação à Instituição; permite o direcionamento de cursos e possibilita a construção de critérios mais objetivos no processo de avaliação dos servidores (DALMAU et al., 2009). A UTFPR, ciente dessa necessidade, planeja ação nesse sentido, que consta no PGI 2016-2020: “Adequar o perfil profissional na definição da ocupação de cargos e funções” (UTFPR, 2016).

Foi também perguntado aos pesquisados o nível de burocracia que eles consideravam existir em suas atribuições. Os respondentes, em maior parcela, 41,2%, afirmaram que suas atribuições são burocráticas. Entre os pesquisados que responderam que suas atribuições são ‘burocráticas’, o maior percentual foi dos lotados na área de planejamento e administração, com 18 dos 29 respondentes, ou 62,1%, afirmando essa percepção. O percentual de 9,6% que se refere aos que responderam que suas atividades são pouco burocráticas corresponde a 11 TAEs, dos quais 7 pertencem à área de graduação e educação profissional. Veja o Gráfico 4.

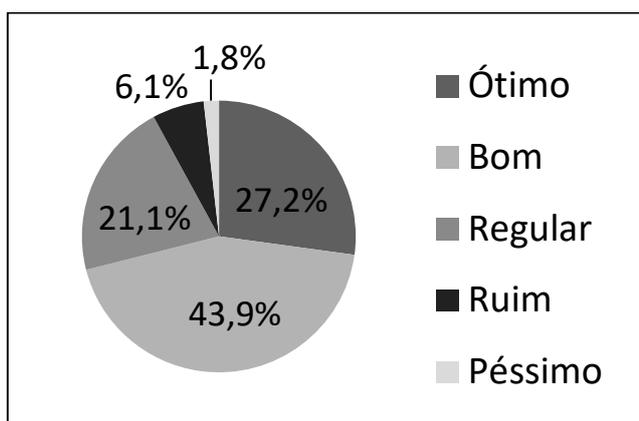


Gráfico 3: Percepção do nível de liberdade e autonomia no trabalho dos TAEs.

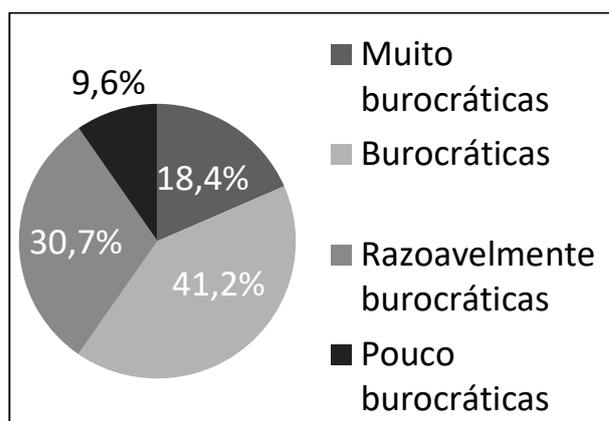


Gráfico 1: Percepção do nível de burocracia nas atribuições dos TAEs.

Verifica-se, assim, que 59,6% dos respondentes disseram serem suas atribuições ou ‘burocráticas’ ou ‘muito burocráticas’. Terra (2000) afirma que formas de se diminuir a tradição burocrática nas organizações devem considerar o trabalho em equipe; a alternância de lideranças; maior delegação de responsabilidade;

redução da hierarquia; incentivo à incorporação de múltiplas competências e aumento das responsabilidades para os funcionários; apoio da organização através de sistemas de informação; e sistemas de avaliação que consideram todo o relacionamento preterido do avaliado.

Em relação às oportunidades de desenvolvimento pessoal na Instituição, foi perguntado aos pesquisados o seguinte: Você considera que suas atividades funcionais lhe propiciam oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal?

Houve 114 respostas a essa pergunta. A maior parte dos respondentes, 40,4%, disse que sim, que propiciam oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal; 19,3% disseram que propiciam razoavelmente. Os percentuais completos estão no Gráfico 5.

Classificando-se as respostas conforme as áreas de lotação dos respondentes, tem-se que os maiores percentuais de respostas afirmando que as atividades funcionais ‘propiciam’ oportunidades de crescimento e desenvolvimento ocorreram entre os TAEs lotados nas áreas diretamente ligadas às diretorias dos câmpus ou à Reitoria, como as áreas de comunicação, avaliação institucional, gestão de pessoas, gestão da informação, assessoria executiva, assessoria de cerimonial e eventos e diretorias gerais, cujo percentual obtido – somadas todas essas áreas – foi de 55%.

Os dados da pesquisa revelam que os respondentes lotados em setores mais próximos à administração universitária percebem mais oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal do que os lotados em outros setores. Questiona-se se essa percepção guarda relação de fato com a realidade ou se existe um elemento influenciador para essa percepção, algo como uma pseudo visão institucional pelo fato da maior proximidade com a administração universitária.

Em relação à pergunta: Com que frequência você desenvolve trabalhos científicos? Dos 113 respondentes, o maior percentual, 46%, disseram que desenvolvem pouco frequentemente trabalhos científicos. Os TAEs que desenvolvem frequentemente trabalhos científicos representam 24,8%; os que desenvolvem muito frequentemente representam 8,8%, e os que não desenvolvem trabalhos científicos são 20,4%. Veja o Gráfico 6.

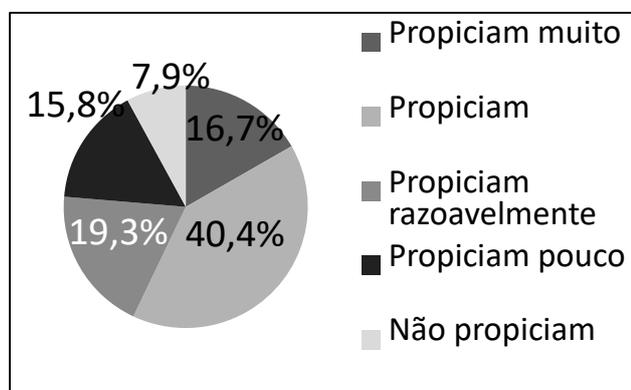


Gráfico 2: Percepção sobre oportunidades de crescimento e desenvolvimento propiciadas pelas atividades desempenhadas.

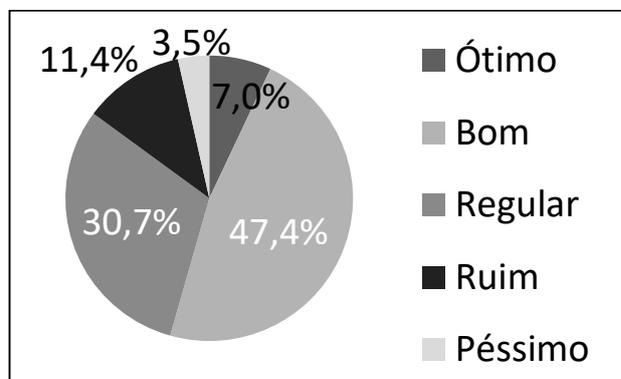


Gráfico 6: Frequência de desenvolvimento de trabalhos científicos pelos pesquisados.

CONCLUSÕES

A ideia para este estudo nasceu da constatação do aumento dos níveis de escolaridade dos servidores técnico-administrativos da UTFPR nos últimos anos. Um quadro de servidores altamente qualificado torna-se um fator estratégico no alcance dos objetivos institucionais, mas para isso os servidores precisam estar motivados e comprometidos com o trabalho. Conhecer o que pensam esses servidores com alta qualificação sobre o relacionamento que têm com a Universidade se constitui em uma oportunidade e ao mesmo tempo um subsídio para a universidade aperfeiçoar suas políticas de gestão de pessoas.

Este artigo teve como objetivo identificar a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação da UTFPR, egressos de cursos de mestrado e ou doutorado, quanto ao ambiente institucional para o desenvolvimento pessoal e profissional. A pesquisa mostrou que a percepção dos TAEs pesquisados quanto à integração entre suas necessidades pessoais e profissionais e as necessidades institucionais é, em quase metade dos pesquisados, boa; porém, essa percepção foi significativamente maior em servidores de alguns setores do que em outros.

Entender as tendências de desenvolvimento dos servidores procurando integrá-las às necessidades institucionais é um caminho para abrir oportunidades de crescimento pessoal e profissional aos mesmos, mitigando assim possíveis casos de frustração (ARGYRIS, 1957, citado por DENHARDT, 2011), e criando um ambiente motivador e de repercussão positiva em todos os setores (GRILLO et al., 2001). Dessa forma, existe a necessidade de se compreender, a partir de estudos futuros, por que em algumas áreas organizacionais da UTFPR os servidores TAEs não tem uma percepção semelhante entre o nível de integração entre suas necessidades pessoais/profissionais e as necessidades institucionais.

Em relação à participação dos TAEs no planejamento das ações dos câmpus, a percepção de maior amplitude foi a de que há uma participação regular nessas ações. Os que consideraram um nível ruim de participação, no entanto, foi maior do que os que consideraram como bom. Com base nesses resultados, ações para aumentar a participação dos servidores podem e devem ser fomentadas, como exemplo, os Conselhos de Gestão dos câmpus poderiam ser sistemicamente implantados.

Os resultados para a percepção do nível de liberdade e autonomia no trabalho dos TAEs pesquisados também revelaram que os mesmos conseguem realizar arranjos e ajustes nas atividades de trabalho de modo a atender às demandas apresentadas. Os servidores lotados nas áreas subordinadas diretamente às diretorias gerais e à Reitoria perceberam um nível maior de liberdade e autonomia que os servidores das demais áreas.

Embora os resultados da pesquisa terem revelado um nível de liberdade e autonomia entre ótimo e bom no trabalho desempenhados pelos TAEs, eles também perceberam, em sua maioria, que suas atribuições são burocráticas ou muito burocráticas, conforme apresentado no Gráfico 4. Sugere-se, dessa forma, a proposição de formas de se diminuir a burocracia, como as descritas por Terra (2000). Em relação à percepção da falta de adequação do perfil profissional dos servidores pesquisados aos locais de trabalho, ações de correção por parte da UTFPR devem ser adotadas para a adequação desse perfil.

As percepções dos pesquisados quanto a questões envolvendo as formações e perspectivas acadêmicas dos servidores pesquisados revelaram que pode haver uma correlação entre o nível de burocracia percebido pelos TAEs da pesquisa e a frequência com que desenvolvem trabalhos científicos, sendo maior a produção acadêmica onde é menor percebido o nível de burocracia. Assim, reafirma-se a necessidade de ações para diminuir a burocracia nas atividades dos técnicos-administrativos.

Os resultados apresentados na presente pesquisa não revelaram exatamente um padrão de percepções; serviram mais para se compreender especificidades do perfil e como os técnico-administrativos da UTFPR compreendem e lidam com determinados aspectos do ambiente universitário que podem influenciar no comportamento e nas motivações para o trabalho desenvolvido.

Ressalta-se a distinção de percepções apresentadas pelos pesquisados em virtude de suas áreas de lotação. Os servidores de algumas áreas de lotação apresentam percepções consideravelmente mais positivas que os de outros setores. As causas desse resultado poderiam ser melhor investigadas em outros estudos. O estudo evidenciou também a necessidade de a UTFPR fomentar a gestão universitária participativa e procurar reduzir a burocracia nos setores. Essas ações trazem motivação para os servidores, bem como influenciam no desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos.

REFERÊNCIAS

ANGARITA, J. L.; MATEO, M. D. C.. El reto de acometer un Doctorado: Modelos de Doctorado y Tesis Doctoral. **Revista Orbis**, n.20, p.149-177, 2011.

BALDRIDGE, J. V.; CURTIS, D. V.; ECKER, G. P.; RILEY, G. L.. Alternative Models of Governance in Higher Education. In: RILEY, G. L.; BALDRIDGE, J. V.. **Governing academic organizations: new problems, new perspectives**. Berkeley: McCutchan Publishing Corporation, 1977.

BERGUE, S. T.. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2 ed. Caxias do Sul: Educus, 2007.

BRASIL. **Lei nº 11.091**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: DOU, 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Federal de Educação. **Parecer CFE nº 977/1965, aprovado em 3 dez. 1965**. Brasília: DOU, 1965.

BRASIL. Ministério da Educação. **Parecer CNE/CES n. 079/2002**. Consulta sobre titulação de programa mestrado profissionalizante. Brasília: DOU, 2002.

BRESSER-PEREIRA, L. C.. Da Administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v.47, n.1, p.1-9, 1996.

CARVALHO, A. I.. **Escolas de governo e gestão por competências: mesa-redonda de pesquisa**. Brasília: ENAP, 2009.

CHIAVENATO, I.. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri: Manole, 2014.

DALMAU, M. B. L.; TOSTA, K. C. B. T.. **Estratégia de Gestão de Pessoas**. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

DENHARDT, R. B.. **Teoria Geral da Administração Pública**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

DENHARDT, R. B.. **Teorias da Administração Pública**. 7 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2017.

FISCHER, T.; WAIANDT, C.. A educação profissional e os desafios do desenvolvimento brasileiro: uma proposta integradora entre a pós-graduação, a educação básica e os mundos do trabalho. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v.9, n.16, p.87-110, 2012.

FLICK, U.. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3 ed. São Paulo: Artmed, 2009.

FRANCO, M. E. D. P.; LONGHI, S. M.. Grupos de Pesquisa e Institucionalização: tracejando caminhos entre o geral e o local. In: FRANCO, M. E. D. P.; LONGHI, S. M.; RAMOS, M. G.. **Universidade e Pesquisa: espaços de Produção do Conhecimento**. Pelotas: UFPel, 2009. p.9-16.

GIL, A. C.. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A. C.. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRILLO, S. V. C.; GRANJA, L.. **Linguagem: trabalho e construção**. São Paulo: Pueri Domus Escolas Associadas, 2001.

GUIMARÃES, T. A.; ANGELIM, G. P.; SPEZIA, D. S.; ROCHA, G. D. A.; MAGALHÃES, R. G.. Explorando o construto organização de aprendizagem no setor público: uma análise em órgão do poder executivo federal brasileiro. **Revista O&S**, Brasília, v.10, n.27, p.111-125, 2003.

KARMACK, E.. **Government Innovation Around the World**. Cambridge: Harvard University, 2003.

LEITÃO, S. P.. A questão organizacional na universidade: as contribuições de Etzioni e Rice. **Revista de Administração Pública**, v.19, n.4, p.3-26, 1985.

LONGHI, S. M.. Grupos de Pesquisa e Institucionalização: tracejando caminhos entre o geral e o local. In: FRANCO, M. E. D. P.; LONGHI, S. M.; RAMOS, M. G.. **Universidade e Pesquisa: espaços de Produção do Conhecimento**. Pelotas: UFPel, 2009. p.257-293.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, A. W.. **Treinamento e desenvolvimento na capacitação profissional: erros, acertos e soluções**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

NELSON, L. C. N.. **Capacitação e Afastamento de Servidores Públicos da União: Distinção e Aplicação Combinada dos**

Institutos Jurídicos Existentes. Texto para Discussão nº 14. Brasília: ESAF, 2010.

PACHECO, L.; SCOFANO, L. S.; SOUZA, V. A. C. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

RIBEIRO, R.. Ainda sobre o Mestrado Profissional. **R B P G**, Brasília, v.3, n.6, p.313-315, 2006.

RIBEIRO, R. J.. O Mestrado Profissional na política atual da Capes. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v.2, n.4, p.8-15, 2005.

SANT'ANNA, A. D. S.; SANTOS, J. N.; DINIZ, D. M.; BENEVIDES, T. N.; DULTRA, M. P. M.. Competências individuais e modernidade organizacional: um estudo comparativo entre profissionais de organizações mineiras e baianas. **Gestão & Produção**, v.23, n.2, p.308-319, 2016.

SAVIANI, D.. O dilema produtividade-qualidade na Pós-Graduação. **Nuances: Estudos Sobre Educação**, v.17, n.18, 2010.

TERRA, J. C. C.. **Gestão do Conhecimento: O grande desafio empresarial**. São Paulo: Negócio, 2000.

UTFPR. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. **Plano de Desenvolvimento Institucional: PDI 2018-2022**. Curitiba: EDUTFPR, 2017.

UTFPR. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. **Plano de Gestão Institucional 2016-2020**. Curitiba: UTFPR, 2016.

UTFPR. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. **Relatório de Gestão 2018**. Curitiba: EDUTFPR, 2019.

A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detém os direitos materiais desta publicação. Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas sob coordenação da **Sustenere Publishing**, da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.